Velkomin í VMA.

- Starfsfóstri, Workmentor var verkefni sem VMA vann með hópi af skólum í Evrópu. England, Wales, Frakkland, Holland, Finnland og Noregur.
- Verkefnið fjallaði um að þróa og prufukeyra námskeið fyrir fólk á vinnustöðum til að hægt sé að ræða hvernig er hægt að styðja nema í vinnustaðanámi.
- Jóhannes Árnason, líffræði og efnafræði.
- Ketill Sigurðarson byggingaiðnfræðingur, hefur sinnt nemendum í almennu vinnustaðanámi.

Þátttakendur á námskeiði

- Þátttakendur fá spjald og skrifa nafnið sitt, skrifa stórt svo það sjáist.
- Allir þátttakendur segja frá sér, nafn, vinnustaður og hlutverk, starf eða annað.
- Gjarnan má koma fram hvort viðkomandi hefur séð um að taka við nýliðum, nemendum á vinnustaðnum. Hafa þátttakendur verið áður á svona námskeiði?
- Leiðbeinendur rifja upp nöfn sín og hvað þeir gera í VMA.

Jóhannes - VMA

Námskeið fyrir starfsfóstra, febrúar 2014, VMA.

- Fjórir hlutar námskeiðs.
- **19. febrúar** kl. 14.00 – 16.00. Námskeið með hópi í VMA. Fjallað um Big Bang verkefni, hvað er að vera starfsfóstri, æfingar í hlustun og fleira.
- **26. febrúar** kl. 14.00 – 16.00. Námskeið með hópi í VMA. Samband nema og starfsfóstra.
- **5. mars** kl. 14.00 – 16.00. Námskeið með hópi í VMA. Að setja markmið, hvað þurfa starfsfóstrar að gera?
- Hugsanlega mismunandi lok námskeiðs. Fjórða skiptið en með skjólstæðingum eða að haldinn verður fundur á vinnustað með starfsfóstra um hlutverk hans.

Big - Bang verkefni.

Markmið verkefnisins er að vinna að því að skoða leiðir til að minnka menningarmuninn milli hópa ungmenna sem eiga erfitt með að fóta sig á vinnumarkaði og vinnumarkaðarins.

Oft mynda hópar fólks lokuð táknkerfi og samskiptakerfi sem virðast nánast fjandsamleg öðrum. Samskipti milli einstaklinga á götunni geta verið með þeim hætti að ef þau samskipti væru notuð í fyrirtæki myndi viðkomandi vera rekinn strax.

Hugsanlega líta ungmennin sömu augum á það sem vinnumarkaðurinn segir við þau.

Vinnumálastofnun á Akureyri vinnur að Big – Bang verkefninu ásamt aðilum í Austurríki, Englandi, Hollandi og Eistlandi.

Big – Bang niðurstöður

Vinnustaðir geta átt í erfiðleikum með að nálgast ungt fók, líta á það sem erfitt og sem áhættuhóp.

Ekki vissir um það hvernig er hægt að koma ungu fólki inn í vinnustaðinn nægilega vel.

Vinnustaðir hafa oft of miklar væntingar og of oft verða forstöðumenn fyrir vonbrigðum.

Oft vita menn ekki hvernig á að nálgast fólk með enga atvinnureynslu.

Ungt fólk veit ekki um starfs-tækifæri sem gefast og ekki hvað það vill gera.

Veit ekki hvernig á að sækja um starf og hvernig á að koma sér á framfæri.

Það kann ekki að tala um færni sína, áttar sig ekki á að það þarf að undirbúa sig og lætur aðstæður í viðtölum hræða sig.

Á erfitt með að ná sér í atvinnureynslu og vantar þar með innsýn í vinnumarkaðinn.

Big - Bang

Meiri upplýsingar um verkefnið. Sjá fulltrúa Vinnumálastofnunar.

Almennt vinnustaðanám.

- VMA vill bjóða nemendum að stunda almennt nám, verklegt nám að hluta, bóklegt og svo þjálfun sem nýtist á vinnustað.
- ATF áfangar (atvinnufræði) bæði í VMA og á vinnustað.
- ATF í VMA er undirbúningur undir vinnustaðanám. Tjáning, atvinnuviðtöl, áhugasvið og margt fleira.
- ATF á vinnustað, sýnishorn af vinnustað, nemi fái að prófa og kynnast vinnustaðnum. Nemi fær reynslu af sumum verkum.
- VMA skírteini ætti að geta sýnt vinnuveitanda eitthvað um innihald námsins (t.d. verklegt nám á ákveðnu sviði) og um dvöl á vinnustað. Vinnuveitandi gæti leitað eftir umsögn vinnustaðar og kennara í VMA um nemandann.

Starfsfóstri og aðrir sem aðstoða nemanda.

- Samkomulag um vinnustaðanám. VMA/VMST, nemi/atvinnuleitandi og stjórnandi á vinnustað undirrita samkomulag um að nemandi verði í almennu vinnustaðanámi. Tiltekin ýmis atriði í samkomulagi.
- **Kennari** heimsækir nema á vinnustað. Mat á frammistöðu nema.
- **Verkstjóri / stjórnandi** setur nemanda í störf.
  Stjórnandi skilar stuttu mati sem kemur inn í mat á frammistöðu.
- **Starfsfóstri** er til staðar fyrir nemann. Hittir nema tvisvar á stuttum fundi. Starfsfóstri skilar mjög einföldu mati / endurgjöf um nema.
- Starfsfóstri og nemandi geta leitað til **tengiliðs VMA/VMST**.
- **Nemi/atvinnuleitandi** hefur skyldur um mætingar, trúnað, framkomu og annað.

Starfsfóstrun - mentoring

- Nokkrar skilgreiningar á því hvað fóstri, mentor gerir. Oftast átt við að einhver er að aðstoða einhvern sem á erfitt: yngri, á erfitt í skóla, hefur framið afbrot eða á einhvernvegin erfitt.
- Fóstrun er leið til að koma til skila þekkingu, reynslu, stuðningi, færni eða leiðbeiningum frá einum aldurshópi til annars eða frá einum einstaklingi til annars. Það byggir á sambandi sem felur í sér traust og skuldbindingu fóstra og nemanda.
- Ferli þar sem eldri og þroskaðri einstaklingur tekur yngri einstakling undir sinn verndarvæng, veitir ráð, stuðning og uppörvun. Starfsfóstrinn verður meðal annars að fyrirmynd sem hvetur nemann. (North London College)

Starfsfóstrun, pælingar

Hópavinna.
Þrír, þrjú, þrjár saman, fyrsti í stafrófinu er ritari, seinasti í stafrófinu talsmaður hóps (kemur með eina hugmynd um hvert.) 10 mínútur.

Hverjir eru kostir starfsfóstrunar?

Veltið fyrir ykkur starfsfóstrun og hlutverkum hennar, hvaða kosti sérðu við þetta?

1. Fyrir nemann.
2. Fyrir fóstrann.
3. Fyrir vinnustaðinn.

Dagur 2

Rifja upp nöfn og vinnustaði.

Upprifjun um starfsfóstrun og hvað það er.

Rifja upp niðurstöður úr umræðu um kosti starfsfóstrunar, fá dæmi um kosti fyrir nema, fyrir starfsfóstra og fyrir vinnustaðinn.

Seinna: Fá nokkra til að leggja fram fimm atriði af sínum vinnustað sem þarf að passa að nýliði nái strax tökum á til að finna sig hluta af vinnustaðnum.

Kostir starfsfóstrunar

Fyrir nýliðann

- Aukin hvatning. Meiri framtíðarmöguleikar.
- Meiri færni / þekking.
- Meira sjálfstraust, aukin samskipti og félagsleg tengsl.
- Aukin færni við að leysa vandamál og takast á við aðstæður, læra á aðstæður sem hann þekkir ekki.
- Þroskaðri markmið og væntingar.
- Raunveruleg aðstoð. Persónulegur stuðningur.
- Aukin stefnufesta nýliðans.

Kostir starfsfóstrunar

Fyrir starfsfóstrann

- Ánægja eftir vel unnið starf.
- Þróun á margvíslegri færni. Áskorun og örvun í starfi.
- Viðurkenning á færni starfsfóstrans, önnur hlutverk í starfi.
- Framhald á persónulegum þroska. Aukin hvatning.
- Aukinn persónulegur árangur, meira sjálfstraust og úrræðabetri einstaklingur.
- Aukin persónuleg færni, samningalipurð, hlustun og samskiptafærni.

Kostir starfsfóstrunar

Fyrir vinnustaðinn.

- Öflugri nemendur, nýliðar.
- Starfsfóstrar eflast sem starfsmenn.
- Áhugasamari nýliðar og starfsmenn.
- Hraðari og auðveldari aðlögun fyrir nýliða.
- Stjórnendur þurfa minna að svara smáerindum.

Er þetta allt raunhæft??

Vonandi sumt eða flest.

Heimaverkefni

Hvað er það fyrsta, hver eru fyrstu, atriðin sem þarf að tryggja að nýliði fái að vita og kynnast á vinnustaðnum?

Er líklegt að nýliða líði vel ef einföldustu atriðin eru hulin / falin og hann gerir byrjendamistök mörgum sinnum?

Er hægt að gera fimm atriða lista yfir þessi atriði hjá ykkur?

Hvað á starfsfóstrinn að gera?

- Kynna sig fyrir nemanum. Helst áður en vinnutímabil hefst.
- Láta nema/nýliða vita hvernig er hægt að nálgast sig, hafa samband ef nemi er ekki að vinna við hlið fóstra.
- Fara yfir dagskrá á vinnustað og dagskrá starfsfóstrunarinnar. Fundir, tvisvar, setja tímann sem fyrst.
- Hitta nema t.d. alltaf fyrstu fjögur skiptin sem nýliði kemur á vinnustaðinn. Ætti að vera hægt.
- Halda tvo fundi með nýliðanum. Fara eftir leiðbeiningum um fundi. Það má spjalla en aðallega nota tímann í ákveðna hluti.
- Fundir max 15 – 20 mínútur. Setja markmið, skoða þau.

Hindranir og takmörk

Hindranir fyrir því að starfsfóstrun gangi vel.

Geta verið persónulegir þættir fóstra og nema.

Aðstæður á vinnustað geta skipt máli.

Takmörk: hversu langt nær starfsfóstrun? Hvenær á frekar að ræða við kennara?
Þarf að segja nemanda að eitthvað sé ekki viðeigandi eða að það þurfi að ræða við aðra?

Hvert nær trúnaður við nemanda?

Stjórnandi sem starfsfóstri, sjá ljósrit.

Hindranir, æfing.

Hópar skoða hindranir fyrir því að starfsfóstrun gangi vel. Skrifa uppástungur á blöð.

Hvað í umhverfinu, og persónulegum eiginleikum starfsfóstra og nema geta hindrað eðlilegt samband þeirra?

Ef það er töluverður hávaði í vinnurými og fólk er með heyrnartól? Hvernig er hægt að vinna gegn því að slíkar aðstæður hindri það að starfsfóstri geti stutt nema / nýliða?

Takmörk

Hvernig samband er milli nema og starfsfóstra?

Yfir hvað nær það?

Líklega að mestu það sama og milli vinnufélaga.

Að hvaða leyti er samband starfsfóstra og nema öðruvísi en milli tveggja vinnufélaga?

Þátttakendur skoða nokkur dæmi til að ræða hvort eitthvað er þess eðlis að við viljum koma því á hreint hver takmörkin eru.

Hvað gerir starfsfóstri?

Sjá ljósrit um hlutverk og skyldur starfsfóstra.

Eru þetta eðlilegar væntingar til starfsfóstra?

Fyrirkomulag

Sjá bls. 19 ljósrit um fyrirkomulag og hvernig hægt er að hugsa sér að þetta virki. Því miður miðað við VMA. Þarf að skoða með VMST.

Samkomulag um starfsfóstrun. Æskilegt er að nemi og starfsfóstri ræði um það út á hvað þetta gengur.

Fundarstaður

- Hver þátttakandi skoðar sinn vinnustað.
- Þátttakandi skoðar með sínum yfirmanni þau viðfangsefni sem gætu hentað nemanum.
- Hvar er hentug fundaraðstaða? Aðstæður. Kaffistofa?? Smáherbergi??

  Bæði til að starfsfóstri og nemi geti spjallað í næði en líka til að kennari og nemi eða kennari og starfsfóstri geti spjallað.

Dagur 3

- Seinasti hluti námskeiðs í VMA.
- Rifja upp um fyrirkomulag starfsfóstrunar.
- Er of mikið skrifræði?
- Ráðgjafi sem á að hafa samband við vinnustað. Hver er það?
- Virk hlustun, hvað er það?
- Að setja markmið, hvernig er það gert?

Virk hlustun - æfing

Vinna í pörum - teikna hús – snúa bökum saman

Lota 1.

Aðili A teiknar einfalda mynd af húsi með gluggum og þarf að hafa ?? á húsinu. **Síðan lýsir þessi aðili húsinu, og aðili B á að teikna það án þess að mega segja neitt eða spyrja.** Eftir tveggja mínútna lýsingu eru teikningarnar bornar saman.

Lota 2.

Aðili B teiknar hús (verður að vera dálítið frábrugðið hinu) og lýsir því fyrir hinum. **Aðili A teiknar húsið en má spyrja og það má leiðrétta og endurtaka fyrirmælin.** Tvær mínútur og skoða svo teikningarnar

Virk hlustun

Hvernig þurfa fyrirmæli að vera? Hvernig vitum við hvort viðkomandi veit hvað á að gera? Hvað þarf nýliði að vita til að geta tekið við fyrstu fyrirmælum?

Hvernig hlustum við á aðra?

Til eru einfaldar leiðbeiningar um það hvernig við getum einbeitt okkur að því að hlusta á aðra.

Stundum er talað um viðtalstækni. Það skiptir máli hvernig viðmælandinn hagar sér hvort okkur finnst að það sé verið að hlusta á okkur.

Virk hlustun

Starfsfóstrar þurfa að hafa góða persónulega færni og sérstaklega að geta hlustað á aðra. Að hlusta er ekki bara að heyra, heldur að skilja, muna og umorða.

Virk hlustun krefst þess af þeim sem hlustar að hann láti viðmælandann vita hvað hann heyrir með því að vitna í eða umorða það sem viðmælandinn sagði. Þá notar hlustandinn sín eigin orð til að lýsa því hvað hann heyrði og fá þannig staðfestingu á því að báðir aðilar skilja efnið á sama hátt.

Kostir virkrar hlustunar fela í sér að þannig er hægt að fá fólk til að opna sig, komast hjá misskilningi og byggja upp traust. Hæfileiki til að hlusta á virkan hátt sýnir virðingu og einlægni.

Virk hlustun

Hlustandinn fylgir þessu ferli:

að skynja / heyra að taka eftir að muna

að hugsa og rökstyðja

að endurspegla skilaboðin með því að nota svipað orðalag eða eigin orð og málfar.

Það er mikilvægt fyrir hlustandann að fylgjast með hegðun og líkamstjáningu þess sem talar. Það skapar nákvæmari skilning á skilaboðunum.

Á meðan samræður standa yfir eru starfsfóstrinn og neminn til skiptis hlustandi og sá sem talar.

Virk hlustun

Æfing. Að segja frá í tvær mínútur.

Helmingur þátttakenda á að segja frá einhverju, t.d. varðandi vinnustaðinn og í hverju starfið er fólgið.

Hinir hafa það hlutverk að hlusta. Fara fram með leiðbeinanda og fá fyrirmæli um það hvernig á að hlusta.

Eftir æfinguna er rætt um reynsluna.

Að setja markmið.

- Oft talað um að nota SMART markmið.

specific,	skýr,
measurable,	mælanleg,
achievable,	alvöru,
realistic,	raunhæf,
time-bound,	tímasett.

- Þetta gildir um það þegar fólk setur sér markmið, bæði til styttri tíma og lengri.
  Það er hægt að setja sér það markmið að verða ríkur. Það mun hinsvegar aldrei nást nema með því að skipta því niður í áfanga sem hægt er að mæla hvort hafa náðst.

Að setja markmið með nýliða.

- Starfsfóstri heldur stuttan fund með nemanda. 15 – 20 mínútur.
- Mestur hluti fundarins fer í að skoða markmið, setja inn markmið sem eiga sérstaklega við um vinnustaðinn og meta hvernig nemandinn stendur. Búið verður að undirbúa þetta með nýliðum.
- Til verður blað til að merkja inn á og skrifa ef þarf. Bæði nemandi og starfsfóstri skrifa undir blaðið og það verður varðveitt. Á seinni fundinum munu nemandi og starfsfóstri skoða stöðu nemanda og hvernig gengur.
- Alls ekki er ætlast til að starfsfóstri skrifi skýrslu. Bara að fundurinn verði nægilega formlegur til að annað sé lagt til hliðar á meðan. VMA / VMST vill að nemandi þurfi að taka þátt í formlegum samskiptum á vinnustað. (T.d. að taka þátt í fundi með ákv. dagskrá.)

Að setja markmið æfing.

- SMART markmið.
  specific, measurable, achievable, realistic and time-bound
  skýr, mælanleg, alvöru, raunhæf og tímasett.
- Þátttakendur setja á blað þrjú til fimm almenn markmið sem er líklegt að flestir vinnustaðir leggi áherslu á að náist fljótt. Unnið saman í þriggja manna hópum. T.d.
- Markmið um persónulega hæfni.
- Markmið um vinnubrögð.
- Markmið um að tengja saman menningarheima.

Mat. Að meta frammistöðu og árangur.

- Til að vita stöðu sína og vita hvort markmiðum hafi verið náð þarf að meta árangur. Í handbolta er mælikvarðinn sá hvort liðið gerir fleiri mörk í einum leik eða hefur flest stig eftir tímabilið.
- Einkunnir í VMA. Einkunnir eru alltaf gallaðar. Skrifleg próf eru mjög takmarkaður mælikvarði. Best er að nota mat til að viðkomandi geti bætt sig, þá er matið hluti af vinnustaðanáminu, ekki bara eftirá.
- Í vinnustaðanámi þurfum við að geta gefið nemandanum upplýsingar um það hvernig hann stendur sig. Bæði hvað varðar þau markmið sem hafa verið sett en líka almennt.
- Oft eru notaðir fyrirfram ákveðnir matskvarðar. Þá er hægt að mæla hve mikið einhver hefur gert (ákvæðisvinna/akkorð) eða hversu vel gengur (gæðastaðlar uppfylltir).

Mat í almennu vinnustaðanámi.

- Í almennu vinnustaðanámi og hjá þeim sem hafa verið atvinnulausir snúast markmiðin hugsanlega meira að persónulegum þáttum svo sem samskiptum, áhuga, framtakssemi eða frumkvæði. Það er líka æskilegt að leggja mat á mjög persónulega þætti svo sem hreinlæti. Sjá tillögu að **matskvarða.**
- Ráðgjafi / kennari sér um að taka saman mat um frammistöðu nemanda í vinnustaðanáminu byggt á mati frá starfsfóstra og nema.
- Starfsfóstrar eru beðnir um að merkja við á matskvarða fyrir hvern nemanda. Einnig að meta námskeið og leiðbeiningar frá VMA í heild.
- Nemandi metur sjálfan sig og eigin upplifun af almennu vinnustaðanámi og starfsfóstruninni.

Sjálfsmat starfsfóstra og fyrirkomulag mats.

- Þátttakendur prófa að fylla út matslista um sig. Reyna að skoða sjálfan sig með tilliti til þeirra atriða sem spurt er um en líka má horfa á starfsmannahópinn og meta hvar í hópnum maður er sjálfur í því sem spurt er um.
- Farið í gegnum hugmynd að matskvarða um nemanda.
- Rætt um hvernig æskilegt er að koma svörum til skila.
  Er hægt að nota matslista/könnun á netinu?
  Væri betra að fylla í matslista á pappír?

Næstu skref.

- VMST gengur frá því við ungmennin hvaða vinnustaði þau fara á og haft verður samband við vinnustaði.
- VMST reynir að para saman ungmenni og vinnustað næsta miðvikudag, 12. mars kl. 14.
  ATH verður staðfest og boðað aftur.
  Ef það er ekki hægt þarf að leysa það með öðrum hætti.
- Skrifa undir samkomulag þriggja aðila um dvölina á vinnustaðnum.
- Heimsóknir ráðgjafa VMST með reglulegum hætti.
- Skil á gögnum sem VMST biður um.

Námskeiðslok

- Mat á námskeiðinu. Þátttakendur vinsamlega beðnir að svara örfáum spurningum á blað.
- Best er að einhver annar leggi könnunina fyrir.
- Önnur atriði, innlegg frá þeim sem hittu ungmennin.
- Takk fyrir okkur.